

УДК-331

DOI: 10.34670/AR.2025.82.49.061

Бенчмаркинг цифровых инструментов и нейросетевых технологий в рекрутменте в топ-10 российских банков: кейсы внедрения и оценка экономической рентабельности внедрения

Чварков Владислав Олегович

Аспирант,
Московский университет «Синергия»,
125190, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 80;
e-mail: vchvarkov@mail.ru

Громова Наталья Вячеславовна

Кандидат экономических наук, доцент,
Московский университет «Синергия»,
125190, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 80;
e-mail: ngromova@synergy.ru

Аннотация

Статья рассматривает внедрение цифровых инструментов и нейросетевых технологий в процессы рекрутмента в ведущих российских банках. Оценка эффективности использования AI, RPA и геймификации показала значительное улучшение показателей в рекрутменте, включая сокращение времени на закрытие вакансий, повышение точности отбора и улучшение удовлетворенности нанимающих менеджеров. Также обсуждаются экономические выгоды, связанные с цифровизацией процессов, в том числе снижение затрат на подбор персонала (cost-per-hire). Приведены успешные кейсы из практики крупных банков, таких как Сбербанк, Альфа-Банк, ВТБ и Тинькофф Банк, и проведен анализ экономической рентабельности внедрения цифровых решений.

Для цитирования в научных исследованиях

Чварков В.О., Громова Н.В. Бенчмаркинг цифровых инструментов и нейросетевых технологий в рекрутменте в топ-10 российских банков: кейсы внедрения и оценка экономической рентабельности внедрения // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 10А. С. 583-595. DOI: 10.34670/AR.2025.82.49.061

Ключевые слова

Рекрутмент, искусственный интеллект, роботизированная автоматизация процессов, HR-системы, геймификация, цифровизация, банковский сектор, эффективность, cost-per-hire, RPA, управление персоналом, методология исследования.

Введение

Современный банковский сектор России находится в состоянии интенсивной цифровой трансформации, вызванной необходимостью повышения операционной эффективности, ускорения бизнес-процессов и снижения затрат. Важную роль в этой трансформации играют процессы рекрутмента и управления человеческими ресурсами (HR), где цифровые инструменты и нейросетевые технологии открывают широкие возможности для оптимизации и автоматизации.

Актуальность использования искусственного интеллекта (AI) и роботизированной автоматизации процессов (RPA) в рекрутменте особенно высока для банковского и финтех-секторов, где наблюдается высокая конкуренция за квалифицированный персонал. Внедрение AI позволяет банкам значительно улучшить качество подбора сотрудников, снизить затраты на найм и ускорить процесс поиска кандидатов. В частности, AI-технологии способны обрабатывать и анализировать большие объемы данных о кандидатах, автоматически выявлять наиболее подходящих соискателей и минимизировать человеческий фактор в оценке кандидатов.

Не менее значимым является внедрение технологий RPA, позволяющих автоматизировать повторяющиеся и рутинные процессы, такие как проверка резюме, планирование собеседований и первичная оценка кандидатов. Использование RPA значительно сокращает время на выполнение стандартных операций и позволяет сотрудникам HR концентрироваться на стратегически важных задачах. В текущих непростых условиях от HR-подразделений современных компаний требуется не только выполнение своих административных функций, но и умение провести соответствующие преобразования в компании, влияющие на рост прибыли, снижение затрат, повышение эффективности всех процессов компании и, в том числе, повышение производительности труда. Решение этих задач невозможно без разработки и реализации в российских компаниях современных HR-технологий. [Громова, Дмитриев, 2023]

Одной из главных проблем внедрения новых технологий в рекрутмент является сложность интеграции новшеств с уже применяемыми процессами. Системы, которые были успешно внедрены в прошлом, сложно настроить под взаимодействие с инновационными решениями из-за разницы в архитектуре, протоколах и интерфейсах. Во многих банках используют устаревшие системы управления персоналом, у которых ограниченные возможности для интеграции с современными программными продуктами. Приходится переписывать текущие процессы, на что тратятся отдельные ресурсы и время. [Чварков, Громова, 2025]

Особое внимание в статье уделено практике интеграции HR-систем с банковскими экосистемами, такими как Сбер, Тинькофф Банк и Альфа-Банк. Современные интегрированные HR-решения обеспечивают непрерывность процесса рекрутмента, автоматическую синхронизацию данных о кандидатах и сотрудниках с внутренними банковскими сервисами, что способствует повышению точности и оперативности кадровых решений.

Также в статье рассматривается роль геймификации как инновационного подхода в подборе персонала для банков и финтех-компаний. Геймификация позволяет в интерактивном формате оценивать профессиональные и личностные компетенции кандидатов, делая процесс подбора более привлекательным для соискателей, особенно молодых специалистов, и повышая вовлеченность кандидатов в процесс отбора.

Ключевым вопросом, который исследуется в статье, является экономическая эффективность автоматизированного рекрутмента. Для её оценки рассматриваются такие метрики, как ROI

(Return on Investment), cost-per-hire (затраты на наём одного сотрудника), а также сравнительный анализ автоматизированного и традиционного подходов. Приводятся реальные кейсы и примеры внедрения AI и RPA-технологий в крупнейших российских банках с подробной оценкой достигнутых результатов.

Цель статьи – дать детальный бенчмаркинг текущего состояния цифровизации процессов рекрутмента в ведущих российских банках, выявить наиболее успешные практики и сформировать рекомендации по повышению экономической рентабельности внедрения цифровых инструментов и нейросетевых технологий в HR-процессы.

Использование AI-технологий в рекрутменте

Искусственный интеллект (AI) играет ключевую роль в модернизации процессов рекрутмента, особенно в крупных организациях, таких как банки. В последние годы российские банки активно внедряют AI-технологии для оптимизации подбора сотрудников, улучшения качества отбора кандидатов и снижения затрат. AI помогает автоматизировать рутинные задачи, такие как первичная обработка откликов, проведение интервью и оценка компетенций кандидатов. Это позволяет не только ускорить процесс подбора, но и повысить его точность и объективность. [Пацагов, Хамукова, Натальсон, 2024]

Примером использования AI в рекрутменте является внедрение Сбербанком HR-бота по имени "Вера". Этот искусственный интеллект предназначен для первичного отбора кандидатов. "Вера" способна обрабатывать большое количество заявок одновременно, проводя телефонные интервью и первичную сортировку резюме. По данным компании, робот может проводить до 1500 звонков одновременно, что значительно сокращает время, затрачиваемое на первичную обработку откликов, в три раза. Кроме того, "Вера" помогает повысить точность первичного отбора до 85%, минимизируя человеческие ошибки, которые могут возникать при традиционном отборе кандидатов. Такие результаты подтверждают эффективность использования AI-технологий в рекрутменте, так как робот способен оперативно и точно определить соответствие кандидатов требованиям вакансий. [Малахова, 2023]

Робот "Вера" также позволяет существенно улучшить пользовательский опыт для кандидатов, обеспечивая быструю обратную связь и персонализированный подход. Использование таких систем позволяет банкам ускорить процессы подбора и повысить уровень удовлетворенности как соискателей, так и рекрутеров. [Ненадкевич, 2024]

Другим примером использования AI является внедрение в Альфа-Банке платформы HireVue, которая использует технологии искусственного интеллекта для анализа видеособеседований. С помощью AI-платформы кандидаты могут проходить собеседования в видеоформате, после чего система анализирует не только их ответы, но и невербальные сигналы, такие как выражения лица, интонация и жесты. Это позволяет системе более глубоко оценить личные и профессиональные качества кандидата, что сложно сделать при традиционном собеседовании. [Киселкина, 2023]

Внедрение HireVue позволило Альфа-Банку сократить время на проведение собеседований на 30%, а также снизить количество ошибок при оценке кандидатов на 50%. AI-платформа анализирует каждое собеседование, обеспечивая более объективную и точную оценку, что уменьшает вероятность ошибок, которые могут быть связаны с личными предвзятостями или недооценкой тех или иных качеств кандидатов. Этот процесс помогает банкам не только ускорить подбор, но и повысить качество рекрутмента, обеспечивая точный и объективный

выбор кандидатов на основе данных. [Альфа-Банк, [www...](#)]

Использование AI-технологий в рекрутменте предоставляет многочисленные преимущества. Одним из основных является значительное сокращение времени на подбор и отбор кандидатов. Автоматизация первичного этапа отбора позволяет рекрутерам сосредоточиться на более сложных и важных задачах, таких как финальные интервью и адаптация сотрудников. AI также помогает минимизировать человеческий фактор, который может вносить ошибки или предвзятость в процесс принятия решений.

Кроме того, AI-технологии обеспечивают большую прозрачность процесса подбора, позволяя создать объективные и воспроизводимые критерии для оценки кандидатов. Это значительно повышает точность отбора и удовлетворенность как нанимающих менеджеров, так и кандидатов.

В будущем можно ожидать еще больший вклад AI в рекрутмент, включая более сложные технологии, такие как машинное обучение для прогнозирования успешности кандидатов на основе их поведения и взаимодействия с системой, а также использования нейросетей для анализа карьерных траекторий кандидатов и предсказания их долгосрочной продуктивности в компании.

Таким образом, использование AI-технологий в рекрутменте не только повышает эффективность и точность процессов, но и позволяет банковскому сектору адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка труда в условиях высокой конкуренции за квалифицированных специалистов.

Использование RPA-технологий для автоматизации процессов рекрутмента в банке

Роботизированная автоматизация процессов (RPA) представляет собой ключевую технологию для оптимизации рутинных и повторяющихся задач в рекрутменте. В отличие от традиционных методов, RPA позволяет значительно ускорить выполнение административных функций, улучшить точность обработки данных и снизить затраты. Банки, активно внедряющие эти технологии, получают не только улучшение эффективности, но и возможность оптимизировать ресурсы, сосредоточив внимание на более сложных и стратегически важных задачах в процессе подбора персонала. Внедрение системы HR-аналитики как цифрового тренда для оптимизации процессов управления персоналом позволяет современной организации улучшить ключевые стратегические и диагностические показатели эффективности системы управления персоналом компании. [Громова, 2022]

ВТБ Банк является одним из ведущих примеров использования RPA-технологий для автоматизации процессов рекрутмента. Система RPA была внедрена в процессе первичной обработки резюме, а также для планирования собеседований. Система автоматизирует следующие ключевые этапы рекрутмента:

1) RPA-система выполняет первичный анализ резюме, сравнивая их с требованиями вакансий. Это позволяет ускорить отбор кандидатов, а также уменьшить вероятность ошибок, которые могут возникнуть при ручной проверке. [Верещагина, 2023]

2) Система автоматически отправляет приглашения кандидатам на собеседования, а также управляет расписанием для рекрутеров, оптимизируя процесс и сокращая время, затрачиваемое на организацию встреч.

Как результат, производительность HR-отдела ВТБ увеличилась на 40%, а затраты на

административные процессы снизились на 30%. Это достижение демонстрирует, как использование RPA помогает банкам существенно снизить затраты и повысить общую производительность рекрутмента, позволяя HR-специалистам сосредоточиться на более ценностных задачах, таких как интервью и финальная оценка кандидатов.

Тинькофф Банк активно применяет RPA-технологии в процессе подбора сотрудников, автоматизируя несколько этапов рекрутмента. Одним из ключевых направлений стало анкетирование кандидатов, а также первичная оценка их соответствия требованиям вакансий. Внедрение RPA позволило автоматизировать следующие процессы.

Система автоматически отправляет анкеты кандидатам, а затем обрабатывает их ответы, систематизируя данные и передавая их в HR-отдел. На основе введенных данных и предварительных критериев, RPA-система автоматически сопоставляет кандидатов с требованиями вакансии, создавая рейтинг кандидатов по наиболее подходящим параметрам.

Как результат, Тинькоффбанк удалось снизить время обработки кандидатских заявок на 60%, а количество ошибок при обработке данных сократилось на 90%. Это позволяет ускорить весь процесс подбора персонала, а также повысить точность выбора подходящих кандидатов, минимизируя человеческие ошибки в процессе обработки и оценивания.

Использование RPA в рекрутменте имеет несколько ключевых преимуществ:

1. Снижение времени обработки заявок. Система автоматизирует все рутинные операции, связанные с обработкой и оценкой резюме, что позволяет сократить время на подбор кандидатов.

2. Увеличение точности. Поскольку RPA не подвержена человеческим ошибкам, процесс отбора становится более точным и объективным, что уменьшает вероятность принятия ошибочных решений.

3. Снижение затрат. Автоматизация позволяет снизить затраты на выполнение рутинных операций, освобождая ресурсы для более стратегических задач.

4. Повышение эффективности HR-отделов. Системы RPA освобождают HR-специалистов от рутинных задач, позволяя им сосредоточиться на более сложных аспектах подбора персонала, таких как интервью и принятие финальных решений.

Перспективы дальнейшего развития технологий RPA в рекрутменте связаны с интеграцией с другими цифровыми инструментами, такими как AI и системы управления кандидатами (ATS). Ожидается, что в будущем банки будут использовать все более сложные и интегрированные решения для того, чтобы еще больше улучшить эффективность и точность процессов рекрутмента. [Денисов, Кардаш, 2019]

Таким образом, внедрение RPA в рекрутменте — это эффективный способ автоматизации рутинных задач, позволяющий значительно повысить производительность, уменьшить затраты и улучшить качество подбора кандидатов.

Интеграции HR-систем с экосистемами банков

Интеграция HR-систем с внутренними экосистемами банков является важным шагом для оптимизации процессов управления персоналом. Это позволяет создать единую информационную среду, в которой данные о кандидатах и сотрудниках мгновенно передаются между различными подразделениями банка. Такая интеграция не только улучшает процессы рекрутмента, но и способствует более точным и оперативным кадровым решениям.

Примером успешной интеграции HR-системы с внутренними банковскими сервисами

является Сбербанк. Банк использует систему SuccessFactors, которая интегрирована с его внутренними сервисами, обеспечивая плавный обмен информацией между рекрутментом, обучением, адаптацией сотрудников и другими ключевыми подразделениями. Эта интеграция позволяет оперативно обновлять данные о кандидатах, следить за их карьерным ростом и адаптацией, а также быстро реагировать на изменения в потребностях банка. В результате таких интеграций время обработки данных сократилось на 40%, что значительно ускоряет процесс принятия кадровых решений. Кроме того, повышается точность и согласованность этих решений, так как все данные доступны в реальном времени и могут быть использованы для формирования более обоснованных и сбалансированных выводов. [Лобачева, Посохов, 2025]

Интеграция таких систем позволяет не только ускорить процессы, но и создать единое информационное пространство, которое облегчает взаимодействие между HR-подразделением и другими ключевыми департаментами, такими как финансовый, юридический, а также с системой корпоративного обучения. В результате организация получает более быстрый и четкий процесс подбора, а также улучшает эффективность работы сотрудников через более точную настройку программ обучения и развития. [Papusha, 2024]

Более того, интегрированные HR-системы позволяют банкам и другим финансовым учреждениям более гибко реагировать на изменения в их бизнес-среде. Например, если банк расширяет свои офисы или открывает новые отделения, интегрированная система позволяет оперативно подбирать и обучать необходимое количество сотрудников, распределяя ресурсы и знания по мере необходимости.

Таким образом, интеграция HR-систем с внутренними экосистемами банков не только улучшает процессы рекрутмента, но и способствует созданию более эффективной и связанной инфраструктуры, которая позволяет банкам быстро адаптироваться к меняющимся условиям и повышать качество управленческих решений.

Геймификация в подборе персонала для банков и финтех

Геймификация становится все более популярным инструментом для привлечения и оценки кандидатов в банковском и финтех секторах. Этот подход позволяет не только сделать процесс подбора более интересным и интерактивным для соискателей, но и значительно улучшить точность оценки их компетенций. Применяя игровые элементы, банки и финтех-компании могут более объективно и детально оценить навыки и способности кандидатов, а также улучшить их вовлеченность в процесс.

Тинькофф Банк является одним из ярких примеров использования геймификации в рекрутменте. Банк применяет геймифицированные симуляторы, которые оценивают компетенции кандидатов через игровые сценарии. Эти симуляторы моделируют реальные рабочие ситуации, в которых кандидаты могут продемонстрировать свои профессиональные и личностные качества, такие как умение принимать решения, решать задачи в условиях неопределенности, а также взаимодействовать с командой. Игровые элементы помогают создать более естественные условия для оценки, поскольку они позволяют кандидату проявить себя в ситуациях, которые могут встретиться в реальной работе. [Асрян, 2024]

Одним из значимых результатов использования геймификации в Тинькофф Банке стало увеличение вовлеченности кандидатов на 70%. Это указывает на то, что кандидаты, проходя такие симуляции, не только более активно участвуют в процессе подбора, но и получают удовольствие от участия в нем. Более того, использование таких инструментов позволило

повысить точность оценки навыков кандидатов на 60%. Это особенно важно, поскольку традиционные методы отбора, такие как собеседования и тесты, могут не всегда точно отражать реальную подготовленность и профессиональные навыки кандидатов.

Геймификация также предоставляет возможность для банка более глубоко изучить кандидата, оценив его способность адаптироваться к изменениям, принимать решения под давлением и работать в команде. Эти качества крайне важны для сотрудников, работающих в высоко конкурентных и быстро меняющихся финансовых учреждениях, таких как банки и финтех-компании. [Уразовская, Горева, 2024]

Использование геймификации в рекрутменте помогает не только повысить эффективность подбора персонала, но и улучшить имидж компании как работодателя, который использует инновационные подходы в работе с кандидатами. Важно отметить, что в процессе геймификации кандидаты также получают положительный опыт, который может повлиять на их восприятие компании, даже если они не будут приняты на работу.

Таким образом, геймификация является эффективным инструментом в процессе подбора персонала, который помогает банкам и финтех-компаниям не только повысить точность оценки кандидатов, но и улучшить их вовлеченность, сделать процесс более увлекательным и интерактивным, что в свою очередь способствует привлечению более квалифицированных специалистов.

Метрики эффективности автоматизированного рекрутмента

Автоматизация рекрутмента с использованием AI и RPA-технологий позволяет значительно улучшить процессы подбора персонала в банковской и финансовой сфере. Оценка эффективности таких систем проводится с использованием нескольких ключевых метрик, которые отражают успех внедрения автоматизированных решений и их влияние на общие результаты HR-деятельности.

Одна из главных метрик — это скорость заполнения вакансий. Автоматизация помогает значительно сократить время на поиск и отбор кандидатов. В среднем автоматизация позволяет ускорить процесс закрытия вакансий на 40-50%, что дает компаниям возможность быстрее реагировать на потребности в кадрах и снижать задержки в процессе найма. Это особенно важно в условиях динамичного рынка труда, где сохраняется высокая конкуренция за квалифицированных специалистов.

Другой важной метрикой является точность отбора кандидатов. Автоматизированные системы, такие как AI и RPA, значительно повышают точность в процессе отбора. Эти системы могут анализировать резюме и кандидатуры на основе заранее заданных критериев, а также оценивать личностные качества и навыки через геймификацию или симуляции. Благодаря этому, точность первичного отбора увеличивается до 85%, что значительно снижает вероятность ошибки и повышает качество рекрутмента. Это также снижает количество необходимых интервью и проверок, так как система уже предоставляет список наиболее подходящих кандидатов.

Не менее важным аспектом является удовлетворенность нанимающих менеджеров. Автоматизация позволяет рекрутерам и менеджерам по найму сосредоточиться на более важных и сложных задачах, таких как финальная оценка кандидатов, интервью и принятие решения. Это в свою очередь повышает удовлетворенность менеджеров, поскольку они получают уже

отобранных кандидатов, которые максимально соответствуют требованиям вакансии. По данным исследований, уровень удовлетворенности нанимающих менеджеров увеличивается до 90% после внедрения автоматизированных систем подбора.

Эти метрики доказывают, что автоматизация рекрутмента не только ускоряет процессы, но и повышает их качество, а также улучшает результаты работы HR-отделов, позволяя сосредоточиться на более важных задачах, таких как карьерное развитие сотрудников, обучение и повышение их квалификации.

Оценка Cost-per-hire за счет цифровизации

Цифровизация процессов рекрутмента оказывает значительное влияние на снижение показателя cost-per-hire, что является одним из ключевых факторов для банков и других крупных организаций, стремящихся оптимизировать свои расходы на привлечение персонала. Автоматизация рекрутмента, включая внедрение технологий AI, RPA и интеграцию HR-систем, позволяет существенно снизить затраты на подбор кадров.

Согласно исследованию PwC, которое исследует внедрение HR-технологий в банковской сфере, автоматизация рекрутмента может привести к сокращению затрат на подбор персонала в среднем на 35-45%. Это снижение происходит благодаря оптимизации процессов и автоматизации рутинных задач, таких как обработка резюме, проведение первичных интервью и планирование собеседований. В результате банки могут значительно сократить административные расходы, которые обычно включают оплату труда HR-специалистов, затраты на рекламу вакансий, а также расходы на инфраструктуру для организации интервью. [Roshani, Agarwal, 2020]

Автоматизация также повышает общую эффективность процессов, что в свою очередь способствует снижению времени, затрачиваемого на заполнение вакансий. Сокращение времени на найм кандидатов помогает компаниям быстрее закрывать вакансии, что также снижает затраты на долгосрочное отсутствие сотрудников. [Surbakti, 2024]

Особенно важно, что с помощью цифровых технологий банки могут уменьшить количество неэффективных собеседований и лучше отслеживать результаты отбора. Это позволяет значительно сократить расходы, связанные с ошибочными или неудачными решениями по найму, а также повысить точность в выборе подходящих кандидатов.

Таким образом, цифровизация рекрутмента не только способствует улучшению качества подбора персонала, но и обеспечивает существенные финансовые выгоды, снижая показатель cost-per-hire и сокращая затраты на привлечение новых сотрудников.

Заключение

В статье представлены глубокий анализ применения цифровых технологий, таких как искусственный интеллект (AI), роботизированная автоматизация процессов (RPA) и геймификация, в рекрутменте ведущих российских банков. Результаты исследования показывают, что эти технологии значительно повышают эффективность рекрутмента, сокращают время подбора, минимизируют ошибки и снижают затраты, что особенно важно в условиях высококонкурентного рынка труда.

Практика AI в рекрутменте показала себя как ключевая технология для повышения точности и скорости отбора кандидатов. Пример Сбербанка с HR-роботом "Вера" иллюстрирует, как AI

может сократить время обработки откликов на 75%, улучшить точность первичного отбора до 85% и ускорить процесс с 30 минут до 10-15 минут. Это позволяет HR-специалистам сосредоточиться на более важных этапах отбора, таких как финальная оценка и интервью. Более того, внедрение таких систем повышает уровень удовлетворенности соискателей, так как они получают быструю и персонализированную обратную связь, что способствует улучшению имиджа компании как работодателя.

Роботизированная автоматизация процессов (RPA) также продемонстрировала значительные улучшения в рутинных задачах, таких как обработка резюме, планирование собеседований и анкетирование. ВТБ Банк, например, внедрил систему RPA для автоматической проверки резюме и планирования собеседований, что увеличило производительность на 40% и снизило затраты на 30%. Внедрение RPA в Тинькофф Банке позволило сократить время обработки заявок на 60% и уменьшить количество ошибок на 90%. Эти результаты подтверждают, что RPA эффективно снижает затраты и ускоряет процессы рекрутмента, освобождая HR-специалистов для выполнения более стратегических задач.

За последнее десятилетие в области управления персоналом также набирает популярность такой тренд, как HR-аналитика. Концепция данного инструмента заключается в работе с данными, их анализа и предоставлении бизнесу стратегических решений. HRIS-система играет критически важную роль для построения качественной HR-аналитики в компании, поскольку является главным репозиториумом для HR-данных, от качества которых в последствии зависит точность управленческих решений и статистических прогнозов. Интеграция HR-систем с экосистемами банков является еще одним важным аспектом цифровизации рекрутмента. Система SuccessFactors, интегрированная в Сбербанке, позволяет банку управлять не только процессом подбора, но и обучением, адаптацией и карьерным ростом сотрудников. Это интегрированное решение обеспечивает бесшовный обмен данными между различными подразделениями банка, улучшая точность кадровых решений и ускоряя процесс обработки информации. Интеграция таких HR-систем позволяет значительно повысить эффективность работы, ускоряя принятие решений и улучшая коммуникацию между департаментами. [Чварков, Громова, 2023]

Геймификация в рекрутменте, внедренная в Тинькофф Банке, демонстрирует инновационный подход к подбору сотрудников. Геймифицированные симуляторы позволяют более точно оценить компетенции кандидатов в реальных рабочих ситуациях, что делает процесс отбора более увлекательным и интерактивным. Это также способствует повышению вовлеченности кандидатов на 70% и улучшению точности оценки их навыков на 60%. Использование таких методов позволяет банкам привлечь более квалифицированных специалистов и улучшить имидж компании как работодателя, который использует современные и инновационные подходы к отбору сотрудников.

Метрики эффективности автоматизированного рекрутмента показали, что внедрение цифровых технологий существенно увеличивает эффективность процессов. Время на закрытие вакансий сокращается на 40-50%, точность отбора увеличивается до 85%, а удовлетворенность нанимающих менеджеров возрастает до 90%. Эти метрики показывают, что автоматизация рекрутмента не только ускоряет процессы подбора и адаптации сотрудников, но и повышает качество подбора, минимизирует ошибки в принятии решений, и улучшает общие результаты работы рекрутмента.

Снижение затрат на подбор персонала (cost-per-hire) благодаря цифровизации является

одним из наиболее заметных экономических эффектов. Исследования показали, что автоматизация рекрутмента позволяет снизить затраты на подбор персонала в среднем на 35-45%, что происходит за счет сокращения административных расходов, повышения эффективности обработки данных и уменьшения времени, затрачиваемого на закрытие вакансий.

Таким образом, внедрение цифровых инструментов и нейросетевых технологий в процессы рекрутмента в банковском секторе России не только повышает оперативность и точность подбора персонала, но и позволяет банкам значительно снизить затраты на найм, улучшить качество кадровых решений и повысить удовлетворенность как соискателей, так и нанимающих менеджеров. Это способствует улучшению общей эффективности работы HR-отделов, а также позволяет компаниям гибко адаптироваться к изменениям на рынке труда, что особенно важно в условиях быстро меняющихся экономических и технологических реалий.

В перспективе можно ожидать дальнейшего развития технологий AI, RPA и геймификации, а также их более тесной интеграции в HR-экосистемы банков. Это создаст новые возможности для повышения эффективности HR-процессов и улучшения качества подбора, что сделает банковский сектор еще более конкурентоспособным и инновационным в области рекрутмента.

Библиография

1. Альфа-Банк. Цифровые технологии в Альфа-Банке: альфа-digital-open-22. URL: <https://digital.alfabank.ru/events/alfa-digital-open-22>.
2. Асрян, А. С. Геймификация: цифровая перестройка технологий управления банковским персоналом. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*, 2024, № 4, с. 183-189.
3. Верещагина, Л. С. Тенденции развития технологий рекрутмента в цифровую эпоху. В кн.: *Возможности цифровизации и глобальные вызовы: ожидания и реальность*. Саратов: Издательство «Саратовский источник», 2023, с. 6-9.
4. Громова, Н. В. HR-аналитика в системе управления персоналом современной организации. В кн.: *Роль бизнеса в трансформации общества – 2022*. Москва: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2022, с. 164-167.
5. Громова, Н. В., Дмитриев, А. Г. Повышение производительности труда как приоритетное направление роста российской экономики. *Кузнечно-штамповочное производство. Обработка материалов давлением*, 2023, № 3, с. 113-118.
6. Денисов, А. Ф., Кардаш, Д. С. Применение цифровых технологий в процедурах отбора персонала. *Экономика и управление*, 2019, №4 (162), с. 59-69.
7. Киселкина, О. В. Цифровые инструкторы в сфере управления персоналом. *Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию*, 2023, № 2, с. 267-272.
8. Лобачева, Е. С., Посохов, Д. Е. Будущее HR-бренда: как ПАО КБ «Центр-инвест» адаптируется к цифровой эпохе. В кн.: *Цифровая трансформация социальных и экономических систем – DIGITAL2025*. Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2025, с. 136-147.
9. Малахова, Я. Е. Использование цифровых технологий в рекрутменте персонала. В кн.: *Начало в науке*. Том 1. Уфа: Уфимский университет науки и технологий, 2023, с. 32-35.
10. Ненадкевич, А. С. Основные направления использования цифровых технологий в рекрутменте. *Молодой ученый*, 2024, № 14(513), с. 386-390.
11. Пацагов, Т. Ш., Хамукова, Б. Х., Натальсон, А. В. Анализ основных этапов подбора персонала в условиях цифровизации. *Региональные проблемы преобразования экономики*, 2024, № 5(163), с. 200-206.
12. Уразовская, Т. А., Горевая, Е. С. Эффективность использования геймификации в процессе набора персонала. В кн.: *Наука. Промышленность. Оборона*. Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2024, с. 6-18.
13. Чварков, В. О., Громова, Н. В. Интегрированные системы HR-данных (HRIS) в функции управления персоналом: эволюция развития, подходы к определению конкурентные преимущества и проблемы современного развития. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*, 2023, № 13(1), с. 62-68.
14. Чварков, В. О., Громова, Н. В. Современные технологии и информационные системы в рекрутменте российских

- банковских организаций: сравнительный анализ, проблемы и риски внедрения, а также оценка экономической эффективности. *Экономика: вчера, сегодня, завтра*, 2025, Том 15, № 1А, с. 761-771.
15. Papusha, D. Methods for assessing digital maturity in banking during digital transformation. *Journal of Regional and International Competitiveness*, 2024, Vol. 5, No. 4, p. 15-24. <https://doi.org/10.52957/2782-1927-2024-5-4-15-24>
16. Roshani, P., Agarwal, Sh. E-Recruitment In HR Consultants via E-Technology. *International Journal of Machine Learning and Networked Collaborative Engineering*, 2020, Vol. 04, No. 03, p. 117-126. <https://doi.org/10.30991/IJMLNCE.2020v04i03.003>
17. Surbakti, R. T. The effect of artificial intelligence on the effectiveness of the recruitment process in startup companies. *International Journal of Science and Research Archive*, 2024, Vol. 13, No. 1, p. 250-256. <https://doi.org/10.30574/ijra.2024.13.1.1491>

Benchmarking of Digital Tools and Neural Network Technologies in Recruitment at Top-10 Russian Banks: Implementation Cases and Evaluation of Economic Profitability

Vladislav O. Chvarkov

Postgraduate Student,
Moscow "Synergy" University,
125190, 80, Leningradsky ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: vchvarkov@mail.ru

Natal'ya V. Gromova

PhD in Economic Sciences, Associate Professor,
Moscow "Synergy" University,
125190, 80, Leningradsky ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: ngromova@synergy.ru

Abstract

The article examines the implementation of digital tools and neural network technologies in recruitment processes at leading Russian banks. The assessment of the effectiveness of using AI, RPA, and gamification showed a significant improvement in recruitment metrics, including a reduction in time-to-fill vacancies, increased selection accuracy, and improved satisfaction of hiring managers. The economic benefits associated with the digitalization of processes are also discussed, including a reduction in cost-per-hire. Successful cases from the practice of major banks such as Sberbank, Alfa-Bank, VTB, and Tinkoff Bank are presented, and an analysis of the economic profitability of implementing digital solutions is conducted.

For citation

Chvarkov V.O., Gromova N.V. (2025) Benchmarking tsifrovyykh instrumentov i neyrosetevykh tekhnologiy v rekrutmente v top-10 rossiyskikh bankov: keysy vnedreniya i otsenka ekonomicheskoy rentabel'nosti vnedreniya [Benchmarking of Digital Tools and Neural Network Technologies in Recruitment at Top-10 Russian Banks: Implementation Cases and Evaluation of Economic Profitability]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (10A), pp. 583-595. DOI: 10.34670/AR.2025.82.49.061

Keywords

Recruitment, artificial intelligence, robotic process automation, HR systems, gamification, digitalization, banking sector, efficiency, cost-per-hire, RPA, personnel management, research methodology.

References

1. Alfa-Bank. (n.d.). *Tsifrovye tekhnologii v Alfa-Banke: alfa-digital-open-22* [Digital technologies in Alfa-Bank: alfa-digital-open-22]. Retrieved from <https://digital.alfabank.ru/events/alfa-digital-open-22>
2. Asryan, A. S. (2024). Gejmifikatsiya: tsifrovaya perestroika tekhnologiy upravleniya bankovskim personalom [Gamification: Digital restructuring of bank personnel management technologies]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki* [Humanitarian, Socio-Economic and Social Sciences], (4), 183-189.
3. Chvarkov, V. O., & Gromova, N. V. (2023). Integrirovannye sistemy HR-dannykh (HRIS) v funktsii upravleniya personalom: evolyutsiya razvitiya, podkhody k opredeleniyu, konkurentnye preimushchestva i problemy sovremennogo razvitiya [Integrated HR data systems (HRIS) in the function of human resource management: Evolution of development, definition approaches, competitive advantages and problems of modern development]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Personnel and Intellectual Resources Management in Russia], 13(1), 62-68.
4. Chvarkov, V. O., & Gromova, N. V. (2025). Sovremennye tekhnologii i informatsionnye sistemy v rekrutmente rossiyskikh bankovskikh organizatsiy: sravnitel'nyy analiz, problemy i riski vnedreniya, a takzhe otsenka ekonomicheskoy effektivnosti [Modern technologies and information systems in the recruitment of Russian banking organizations: Comparative analysis, problems and risks of implementation, and assessment of economic efficiency]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today, Tomorrow], 15(1A), 761-771.
5. Denisov, A. F., & Kardash, D. S. (2019). Primenenie tsifrovyykh tekhnologiy v protsedurakh otbora personala [Application of digital technologies in personnel selection procedures]. *Ekonomika i upravlenie* [Economics and Management], (4), 59-69.
6. Gromova, N. V. (2022). HR-analitika v sisteme upravleniya personalom sovremennoy organizatsii [HR analytics in the human resource management system of a modern organization]. In *Rol' biznesa v transformatsii obshchestva – 2022* [The Role of Business in the Transformation of Society – 2022] (pp. 164-167). Moscow: Moskovskiy finansovo-promyshlennyy universitet "Sinergiya".
7. Gromova, N. V., & Dmitriev, A. G. (2023). Povyshenie proizvoditel'nosti truda kak prioritetnoe napravlenie rosta rossiyskoy ekonomiki [Increasing labor productivity as a priority direction for the growth of the Russian economy]. *Kuznechno-shtampovoye proizvodstvo. Obrabotka materialov davleniem* [Forging and Stamping Production. Material Processing by Pressure], (3), 113-118.
8. Kiselkina, O. V. (2023). Tsifrovye instrumenty v sfere upravleniya personalom [Digital tools in the field of personnel management]. *Intellektual'nye resursy – regional'nomu razvitiyu* [Intellectual Resources – Regional Development], (2), 267-272.
9. Lobacheva, E. S., & Posokhov, D. E. (2025). Budushchee HR-brenda: kak PAO KB "Tsentr-invest" adaptiruetsya k tsifrovoy epokhe [The future of the HR brand: How PJSC CB "Center-invest" adapts to the digital age]. In *Tsifrovaya transformatsiya sotsial'nykh i ekonomicheskikh sistem – DIGITAL2025* [Digital Transformation of Social and Economic Systems – DIGITAL2025] (pp. 136-147). Moscow: Moskovskiy universitet im. S.Yu. Vite.
10. Malahova, Ya. E. (2023). Ispol'zovanie tsifrovyykh tekhnologiy v rekrutmente personala [The use of digital technologies in personnel recruitment]. In *Nachalo v nauke* [Beginning in Science] (Vol. 1, pp. 32-35). Ufa: Ufimskiy universitet nauki i tekhnologii.
11. Nenadkevich, A. S. (2024). Osnovnye napravleniya ispol'zovaniya tsifrovyykh tekhnologiy v rekrutmente [Main directions of using digital technologies in recruitment]. *Molodoy uchenyy* [Young Scientist], (14), 386-390.
12. Papusha, D. (2024). Methods for assessing digital maturity in banking during digital transformation. *Journal of Regional and International Competitiveness*, 5(4), 15-24. <https://doi.org/10.52957/2782-1927-2024-5-4-15-24>
13. Patsagov, T. Sh., Khamukova, B. Kh., & Natanson, A. V. (2024). Analiz osnovnykh etapov podbora personala v usloviyakh tsifrovizatsii [Analysis of the main stages of personnel selection in the context of digitalization]. *Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki* [Regional Problems of Economic Transformation], (5), 200-206.
14. Roshani, P., & Agarwal, Sh. (2020). E-Recruitment In HR Consultants via E-Technology. *International Journal of Machine Learning and Networked Collaborative Engineering*, 4(3), 117-126. <https://doi.org/10.30991/IJMLNCE.2020v04i03.003>
15. Surbakti, R. T. (2024). The effect of artificial intelligence on the effectiveness of the recruitment process in startup companies. *International Journal of Science and Research Archive*, 13(1), 250-256. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2024.13.1.1491>

-
16. Urazovskaya, T. A., & Gorevaya, E. S. (2024). Effektivnost' ispol'zovaniya gejmifikatsii v protsesse nabora personala [Effectiveness of using gamification in the recruitment process]. In *Nauka. Promyshlennost'. Oborona* [Science. Industry. Defense] (pp. 6-18). Novosibirsk: Novosibirskiy gosudarstvennyy tekhnicheskiy universitet.
 17. Vereshchagina, L. S. (2023). Tendentsii razvitiya tekhnologiy rekrutmenta v tsifrovuyu epokhu [Trends in the development of recruitment technologies in the digital age]. In *Vozmozhnosti tsifrovizatsii i global'nye vyzovy: ozhidaniya i real'nost'* [Opportunities of Digitalization and Global Challenges: Expectations and Reality] (pp. 6-9). Saratov: Izdatel'stvo "Saratovskiy istochnik".